

Werken met beperkingen?

Werken met beperkingen, hoe doe je dat succesvol? Het onderzoek van de Universiteit van Maastricht 'Reëel in Werk' geeft inzicht in strategieën die echt werken. Doen wat je kan en accepteren wat je niet kan, blijken essentieel, evenals goed communiceren met de leidinggevende en collega's. Ook parttime werken lijkt een succesvolle compensatiestrategie. De aard van de aandoening daarentegen speelt nauwelijks een rol.

Tekst **Frans Nijhuis, Joke Harmsen-Alkema, Liesbeth Vis ***

Het volledige onderzoek lezen? Stuur een mail aan redactie@arbeidsdeskundigen.nl of download direct via <http://onderzoekwerkeninkomen.nl/rapporten/mk3t90if/reel-in-werk.pdf>

Ondanks de steeds toenemende overheidsbemoeienis verkeren mensen met functionele beperkingen op de arbeidsmarkt nog steeds in een achterstandspositie, blijkt uit de recente publicatie van SCP 'Belemmerd aan het werk, Trendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen'. Kennis en inzicht in hoe deze groep duurzaam aan het werk kan komen is van belang voor een effectieve begeleiding. Inzicht in de succesfactoren bij de groep duurzaam werkenden met beperkingen, die het kennelijk wel lukt om aan de slag te blijven, kan daarbij helpen. Daarover gaat dit artikel.

Uit literatuur blijkt dat deelname aan het arbeidsproces van mensen met een beperking niet alleen afhangt van hun mogelijkheden maar ook van hun perceptie van de eigen mogelijkheden. Zelfvertrouwen in werkvaardigheden, aandacht, inzet, doorzettingsvermogen en strategieontwikkeling bevordert een optimale uitvoering van hun taak en ontwikkeling van hun competenties.

Ook blijkt uit literatuur dat leidinggevende en collega's een belangrijke rol spelen. Het gaat om begrip tonen, rekening houden met de beperkingen, vooral door de direct leidinggevende. Verder gaat het erom dat de werkplek wordt afgestemd op de beperkingen die de werknemer ervaart en om aanpassingen in de immateriële sfeer, zoals een lager werktempo, flexibele of kortere werktijd, andere taakinhoud, etc

Onderzoek 'Reëel in werk'

Veel aspecten spelen dus een rol bij het succesvol functioneren in arbeid van mensen met beperkingen. Inzicht in deze aspecten is van belang voor professionals die zich bezighouden met re-integratie van mensen met beperkingen. Dit biedt namelijk handvatten om mensen met functionele beperkingen te leren op welke wijze zij zich succesvol kunnen handhaven in de arbeidssituatie.

De Universiteit van Maastricht heeft met subsidie van UWV een onderzoek uitgevoerd dat die handvatten biedt, namelijk het onderzoek 'Reëel in werk'. Het is

Kader 1

Top 10 van handelingsstrategieën van werknemers met een WAO- of WGA-uitkering

1. Accepteren dat je een beperking hebt
2. Heldere communicatie met collega's en leidinggevende
3. Goede samenwerking op de werkvloer
4. Doen wat je kunt
5. Gemotiveerde en optimistische instelling
6. Positief blijven en proberen door te gaan
7. Eigen initiatief
8. Problemen zelf oplossen
9. Sociale steun van collega's ontvangen
10. Begrip van collega's krijgen

Kader 2

Succesvol werken hangt vaak samen met de volgende handelingsstrategieën:

- gemotiveerde en optimistische instelling
- begrip van collega's krijgen
- positief blijven en proberen door te gaan
- sociale steun van collega's ontvangen
- heldere communicatie met collega's en leidinggevende
- eigen initiatief tonen
- accepteren dat je een beperking hebt
- positief blijven en proberen door te gaan

een uniek onderzoek omdat kwantitatief is getoetst welke strategieën echt werken, zodat de resultaten tot harde conclusies leiden.

Interviews

Ten behoeve van dit onderzoek zijn allereerst 27 werknemers met beperkingen geïnterviewd over hun werk. De beperkingen die deze werknemers ondervonden liepen uiteen, en betroffen relatief stabiele fysieke klachten, psychische klachten en beperkingen vanwege een chronische ziekte. Uit de interviews kwam naar voren

dat de werknemers binnen hun functie uiteenlopende handelingsstrategieën ontwikkelden en hanteren om de negatieve invloed van hun beperkingen op het functioneren te compenseren. De manieren die zij ontwikkelden om zich staande te houden in de werksituatie bleken ingegeven door een combinatie van factoren.

Sommige hadden betrekking op hen zelf, bijvoorbeeld 'het accepteren van de eigen beperking'. Andere strategieën hadden betrekking op de sociale en organisatorische werkomgeving, bijvoorbeeld heldere communicatie met leidinggevende en collega's. Ook hadden strategieën betrekking op het werk zelf, bijvoorbeeld doen wat je kunt. (Zie kader 3)

In totaal zijn uit de interviews 53 verschillende handelingsstrategieën geïnventariseerd. Deze vormden de basis voor een vragenlijst, om te achterhalen welke van deze 53 strategieën vaak worden toegepast door werknemers met beperkingen en welke daarvan succesvol zijn. De vragenlijst is toegestuurd aan werknemers met een WAO- of WGA-uitkering. Veertig procent van hen, ofwel 1200 werknemers uit deze doelgroep, heeft de vragenlijst beantwoord. De deelnemers vormden een goede afspiegeling van de totale populatie werknemers met een WAO/WGA uitkering.



Toegepaste handelingsstrategieën

Uit de antwoorden op de vragenlijst kwam naar voren dat de doelgroep vooral handelingsstrategieën toepast die betrekking hebben op de persoon zelf en zijn sociale werkomgeving. (Zie kader 1).

De meest gehanteerde strategie blijkt 'het accepteren van de eigen beperkingen' te zijn. Zonder deze acceptatie is het lastig om op effectieve wijze om te gaan met de gezondheidsbeperkingen en belastende factoren in het werk. Ook bleek een opvallend groot deel van de deelnemers aan het onderzoek, namelijk 70%, minder uren te zijn gaan werken vanwege de bestaande gezondheidsproblemen. Handelingsstrategieën gericht op de werkactiviteiten en op de materiële- en organisatie omgeving worden eveneens benut, maar in mindere mate.

De aard van de aandoening speelt nauwelijks een rol bij de inzet van een handelingsstrategie. Werknemers met fysieke beperkingen hanteren vrijwel dezelfde handelingsstrategieën als werknemers met psychische beperkingen.

Relatie tussen handelingsstrategieën en succesvol functioneren

Interessant is de vraag welke handelingsstrategieën werknemers uitvoeren die tevreden zijn over hun werk en over hun productiviteit, die zichzelf dus kortom succesvol vinden in hun werk. Uit de antwoorden op de vragenlijst blijkt dat motivatie, optimisme en doorzettingsvermogen belangrijke factoren zijn. Maar ook: zelf actief zoeken naar oplossingen, tonen van eigen initiatief en zich assertief opstellen. Dat betekent op het juiste moment hulp durven vragen aan collega's en leidinggevenden. Het gaat dus om adequate communicatie van de werknemer met de sociale omgeving en organisatie, hoe deze te benutten en hoe deze waar te maken. Niet alleen de werknemer zelf speelt een essentiële rol in het proces van arbeidsparticipatie, maar ook de leidinggevende en de collega's. (Zie kader 2)

Betekenis van het onderzoek 'Reëel in werk'

Succesvolle arbeidsparticipatie kan bereikt worden door een goede match tussen de persoon, het werk, de leidinggevende en de collega's. Verondersteld mag daarom worden dat de kans op succes stijgt als een werk-

Kader 3

Uit de interviews

"Ik heb aangegeven wat mijn klachten zijn en wat mijn mogelijkheden zijn. Ik weet wat ik nog kan en hoe ik dat het beste kan doen. Ik ben bereid om te werken en ik kan ook werken, ook al heb ik pijn."

"Op het werk moest ik me weerbaar opstellen, want niet iedereen snapt het en heeft begrip voor de situatie van aangepaste werkuren."

"Als een bepaalde handeling in het werk voor mij te vermoeiend is dan laat ik het even liggen of vraag een collega om het over te nemen als dat nodig is."

"Het initiatief lag duidelijk bij mij en dat heeft waarschijnlijk ook meegeholpen."

"Vanuit de manager was er wel begrip voor mijn situatie, hij wilde me heel graag helpen. Hij had ook al eens aan de bedrijfsarts en aan personeelszaken gevraagd hoe hij me kon helpen."

"Ik heb veel begeleiding van de psycholoog nodig gehad om dit proces door te komen."

*** Over de auteurs:**

Frans Nijhuis is bijzonder hoogleraar Inclusieve Arbeidsorganisaties, Atlant leerstoel.

(Arbeid en Organisationspsychologie Universiteit Maastricht)

Joke Harmsen is beleidsmedewerker/onderzoeker UWV-SMZ Centraal Expertise Centrum

Liesbeth Vis is beleidsmedewerker UWV-SMZ Centraal Expertise Centrum

zoekende met beperkingen die vaardigheden aanleert, die noodzakelijk zijn om adequaat om te gaan met zijn gezondheid, de werksituatie en de sociale omgeving. Vanuit dat oogpunt verdient het aanbeveling om acceptatie van beperkingen, motivatie, probleemoplossend denken en sociaal-communicatieve vaardigheden te versterken. De wijze waarop zal maatwerk vragen omdat individuele situaties verschillend kunnen zijn. Voor de een kan het bijvoorbeeld gaan om training in het omgaan met de beperkingen en/of het verbeteren van het zelfvertrouwen of de motivatie. Voor de ander ligt het wellicht meer in de rede te denken aan een werkcoach die hem begeleidt in het omgaan met collega's en leidinggevenden. Waar het om gaat is om mensen (die uitvallen) met een functionele beperking via een training op maat, te leren om de eigen arbeidsmogelijkheden optimaal te ontwikkelen en te benutten. ←